

**Utlåtande 2011: RI (Dnr 222-1065/2011)**

**Genomförande av jämställdhetsanalys och upprättande av ett jämställdhetsbokslut för att Stockholm ska bli jämställt**

**Motion (2011:36) av Ann-Margarethe Livh (V)**

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:36) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Genomförande av en jämställdhetsanalys och upprättande av ett jämställdhetsbokslut för att Stockholm ska bli jämställt” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

**Föredragande borgarrådet Sten Nordin** anför följande.

*Ärendet*

Ann-Margarethe Livh (V) har i en motion (2011:36) föreslagit att staden ska genomföra jämställdhetsanalys av kommunens alla verksamheter och att årligen upprätta jämställdhetsbokslut som ska redovisas i personal- och jämställdhetsutskottet.

*Beredning*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Kommunal, Lärarförbundet, SACO och SKTF. Kommunal och Lärarförbundet har ej inkommit med svar.

*Stadsledningskontoret* anser att stadens styrning och uppföljning av nämnders och styrelser jämsällhets- och mångfaldsplaner mer än väl svarar mot lagens krav.

*SACO* ställer sig bakom åsikten att det är bra med en fördjupad analys av jämsällhetsarbetet i staden och att redovisning sker till stadens personal- och jämsällhetsutskott årsvis.

*SKTF* ställer sig bakom motionen och kommer i kommande budget och verksamhetsplanering att yrka på en jämsällhetsanalys och årliga jämsällhetsbokslut.

### *Mina synpunkter*

Ett jämsällt samhälle är alla till gagn. Jämsällhet handlar om frihet och rättigheter och det är en fråga vi tar på stort allvar. Män och kvinnor ska ha samma rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare och staden har därmed självklart ett stort ansvar att vara en god arbetsgivare.

Arbetet med jämsällhet och mångfald är inarbetat i stadens integrerade ledningssystem och omfattar alla verksamheter. Detta är inte något vi ska hantera vid sidan av den ordinarie verksamheten. Styrning och uppföljning av nämnders och styrelser jämsällhets- och mångfaldsarbete sker redan idag i den ordinarie budget- och verksamhetsuppföljningen. Varje år följs planerna upp och de utvärderas efter tre år då planperioden löper ut.

Stadens styrning och uppföljning av nämnders och styrelser jämsällhets- och mångfaldsplaner svarar därför mer än väl upp mot lagens krav.

### *Bilaga*

Motion (2011:36) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Genomförande av en jämsällhetsanalys och upprättande av ett jämsällhetsbokslut för att Stockholm ska bli jämsällt”

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:36) av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Genomförande av en jämställdhetsanalys och upprättande av ett jämställdhetsbokslut för att Stockholm ska bli jämställt” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:  
STEN NORDIN

*Ylva Tengblad*

## ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (V) tar i sin motion (2011:36) upp att det finns stora klyftor mellan män och kvinnor i samhället och att många av de skilda förutsättningarna mellan män och kvinnor kan staden påverka. Motionären anför vidare att staden utöver jämställdhets- och mångfaldsplaner behöver göra återkommande jämställdhetsanalyser av livsvillkoren för invånarna. Analysen ska genomföras inom kommunens alla verksamheter och ska gälla både barn och vuxna. Förutom en jämställdhetsanalys föreslår motionären att staden årligen upprättar ett jämställdhetsbokslut som bilaga till budgeten och som mäter vilka konkreta åtgärder som vidtagits för att främja jämställdheten och vad dessa åtgärder har fått för resultat.

## BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, SACO, Kommunal, SKTF och Lärarförbundet. Kommunal och Lärarförbundet har ej inkommit med svar.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 25 juli 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens arbete med jämställdhet och mångfald utgår från Diskrimineringslagen (2008:567) och av kommunfullmäktige beslutad Personalpolicy och Jämställdhetspolicy samt stadens riktlinjer för nämnders och styrelser jämsälldhets- och mångfaldsarbete. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfattar alla verksamheter utifrån två perspektiv - *Staden och medborgarna* (externt) samt *Staden och medarbetarna* (internt), det senare perspektivet utgör också en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter bedriva ett aktivt och planmässigt arbete inom de områden som är lagreglerade. De områden som ingår i arbetsgivaransvaret är rekrytering fri från diskriminering, att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett bakgrund, att trakasserier ska motverkas och förebyggas samt att lönepolitiken ska vara jämställd och jämlik.

I relation till invånarna ska alla verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, bryta och motverka diskriminerande föreställningar och strukturer. Detta ska ske aktivt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Fördela resurser rättvist med beaktande av diskrimineringsgrunderna.

- Verka för att bryta traditionella yrkesval ur könsperspektiv.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är integrerat i stadens styrning vilket innebär att perspektiven finns med i verksamhetens styr- och ledningsprocesser. Planerna följs upp årligen och utvärderas när planperioden löper ut, d.v.s. efter tre år.

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet följer linjeansvaret i stadens organisation. Staden har ingen övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan vilket medför att nämnder och styrelser upprättar egna planer vilka måste svara mot lagens krav och fullmäktiges riktlinjer.

Inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt analyserar kommunstyrelsen årligen stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete med utgångspunkt från den återrapportering som sker i verksamhetsberättelserna. Var tredje år görs en fördjupad extern granskning och analys av planperioden med fokus på vilka resultat som uppnåtts i förhållande till målen.

Stadsledningskontoret anser att stadens styrning och uppföljning av nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner mer än väl svarar mot lagens krav. Staden ger tydliga direktiv för arbetet i jämställdhetspolicyn, riktlinjerna för jämställdhets- och mångfaldsarbete samt budgeten. Den externa granskning som görs vart tredje år visar att kvaliteten i planerna överlag är god.

Stadsledningskontoret anser inte att särskilda jämställdhetsboksutskott ska upprättas. Jämställdhet och mångfaldsarbetet ska integreras i verksamheten och inte behandlas vid sidan av ordinarie verksamhet. I relation till invånarna är det viktigt att jämställdhets- och mångfaldsarbetet är en integrerad del av verksamheten då jämställdhets- och mångfaldsplaner i lagstiftarens mening berör arbetsförhållanden. Som en följd av det sker styrning och uppföljning av nämnders och styrelsers jämställdhets och mångfaldsarbete i den ordinarie budget- och verksamhetsuppföljningen.

## **SACO**

**SACO:s** remissvar daterat den 18 juli 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Saco ställer sig bakom åsikten att det är bra med en fördjupad analys av jämställdhetsarbetet i staden och att redovisning sker till stadens personal- och jämställdhetsutskott årligen. Detta kan innebära ett mer arbetet för medarbetarna och därför får resultatet av analysen inte bli en ”hyllvärmare”. En annan aspekt är hur ska staden agera för attraktiva anställningsvillkor, kompetensutveckling, god arbetsmiljö och hur ska förutsättningarna se ut för goda ledare, en stad i världsklass som ska attrahera morgondagens medarbetare.

## **SKTF**

**SKTF:s** remissvar daterat den 11 juli 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Den nationella jämställdhetsstrategin har som mål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet mellan kvinnor och män ska skapas där besluten fattas, resurserna fördelas och normerna skapas, och därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Det innebär att alla politiska beslut som berör individer ska belysa, analysera och beakta villkoren för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.

I praktiken innebär detta att all verksamhet och alla förutsättningar för all verksamhet ska granskas utifrån huruvida de uppfyller kraven för ett jämställt arbetsliv och jämställt liv.

För visionen ”Jämställdhet är en drivkraft för regional utveckling” ska kunna bli verklighet räcker inte en nationell strategi eller en regional strategi utan varje arbetsgivare ska ha en egen strategi hur arbetet mot ett mer jämställt Sverige ske bedrivs.

Stockholms stad som regionens största arbetsgivare har ett särskilt ansvar i att förverkliga en jämställdhetsintegrering i alla stadens verksamheter. En stad i världsklass och en arbetsgivare i världsklass förutsätter en jämställdhetsanalys, handlingsplan och ett jämställdhetsboksut.

SKTF Stockholms stad ställer sig bakom motionen och kommer i kommande budget och verksamhetsplanering att yrka på en jämställdhetsanalys och årliga jämställdhetsboksut.



# KOMMUNFULLMÄKTIGE

## Motioner

Bilaga

2011:36

2011:36

**Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om genomförande av en jämställdhetsanalys och upprättande av ett jämställdhetsboksut för att Stockholm ska bli jämställt**

*Dnr 222-1065/2011*

Vi lever i ett samhälle där det finns stora klyftor mellan män och kvinnor. Vi har en extremt könsuppdelad arbetsmarknad, inte minst bland kommunens egna anställda. Män och kvinnor arbetar i stor utsträckning inom olika områden och mäns och kvinnors arbete värderas olika. Inom till exempel hemtjänsten arbetar huvudsakligen kvinnor med tunga ansvarsfulla jobb och låg lön.

Men det är inte bara i arbetslivet som klyftor mellan män och kvinnor gör sig påminda. I skolan behandlas pojkar och flickor olika, de flesta fritidsgårdar domineras av killar, besparingar inom socialtjänsten drabbar arbetet med mäns våld mot kvinnor. Exempelen är många.

Rapporten "På rätt väg" 2011:3 från Länsstyrelsen i Stockholms län visar att arbetet med strategin för att motverka skilda levnadsvillkor för män och kvinnor i Stockholms län inte har fungerat särskilt väl. Risken för missgynnande av kvinnor med utländsk bakgrund och kvinnor med funktionsnedsättning tas till exempel inte på allvar.

Många av dessa skilda förutsättningar för män och kvinnor kan staden påverka, men då krävs både kunskaper och ambitioner. Det är till exempel nödvändigt med könsuppdelad statistik. Utöver "Jämix" och jämställdhets- och mångfaldsplanerna som främst handlar om personalpolitiken behöver Stockholm göra återkommande jämställdhetsanalyser av livsvillkoren för invånarna utifrån en genomgång av könuppdelad statistik. Analysen ska genomföras inom kommunens alla verksamheter och ska gälla både barn och vuxna. När det gäller föreningsstöd ska analysen visa om män och kvinnor får samma stöd, när investeringar görs ska analysen visa om beslutet försvårar eller underlättar jämställdhet.

Förutom en jämställdhetsanalys föreslår vi att staden årligen upprättar ett jämställdhetsbokslut som bilaga till budgeten och som mäter vilka konkreta åtgärder som har vidtagits för att främja jämställdheten och vad dessa åtgärder har fått för resultat.

Med hänvisning till det ovan anförda föreslår jag att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Staden genomför en jämställdhetsanalys av kommunens alla verksamheter.
2. Staden årligen upprättar kommunala jämställdhetsbokslut från och med kalenderåret 2012.
3. Arbetet med jämställdhetsanalysen regelbundet rapporteras till stadens personal- och jämställdhetsutskott.

Stockholm den 2 maj 2011

*Ann-Margarethe Livh*